

# 基于绩效管理的国企人力资源优化研究

任婧

国能铁路装备有限责任公司内蒙古分公司

**摘要：**绩效管理作为一种全面、科学的人力资源管理方法，逐渐引起了国企管理者的广泛关注，它和人力资源优化在目标管理、绩效评估、奖惩机制和组织文化与沟通等方面有着密切的联系。它们相互促进、相互支持，共同推动组织人力资源的优化发展，实现组织的长期可持续发展。根据，国企在人力资源优化中存在的人才引进和留住问题、以及培训与发展问题，研究结合绩效管理，提出了引入数据驱动的绩效管理以及推行持续反馈和辅导两个解决问题的策略，并细化了相关步骤以便为国企提供具有指导性作用的参考。

**关键词：**绩效管理；人力优化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.04.086

## 引言

近年来，国有企业在市场经济条件下的发展面临着诸多挑战。作为重要的经济组织形式，国企在经营管理方面仍然存在着一系列问题，其中最突出的是人力资源的合理配置和优化利用。随着经济环境的不断变化和竞争的加剧，传统的人力资源管理方式已经无法满足国企可持续发展的需求。绩效管理作为一种全面、科学的人力资源管理方法，逐渐引起了国企管理者的广泛关注。因此，基于绩效管理的国企人力资源优化研究具有重要的理论和实践意义，本论文旨在对基于绩效管理的国企人力资源优化进行深入研究，探索如何通过绩效管理手段提升国企人力资源的质量和效能。

### 一、绩效管理与人力资源优化的联系

绩效管理和人力资源优化在目标管理、绩效评估、奖惩机制和组织文化与沟通等方面有着密切的联系。它们相互促进、相互支持，共同推动组织人力资源的优化发展，实现组织的长期可持续发展。

#### （一）目标管理

绩效管理和人力资源优化都以明确和达成组织目标为核心。目标管理理论认为，明确的目标可以激发员工的积极性和动力，推动他们朝着预期结果努力。绩效管理通过设定明确的绩效目标，并与组织的战略目标相一致，从而引导员工的行为和努力。人力资源优化则关注如何合理配置人力资源，确保每个员工的工作与组织的目标紧密对齐，最大限度地发挥其潜力和能力。绩效目标的达成可以反映人力资源配置的效果，进而指导人力资源的优化调整。

#### （二）绩效评估

绩效评估是绩效管理和人力资源优化的重要环节。绩效管理通过系统建立评估指标体系，对员工的绩效进行客观、公正的评判，以衡量其在实现目标方面的贡献

和表现。而人力资源优化需要根据员工的绩效表现，对其进行分类和区分，以便更好地分配资源和激励机制。绩效评估的结果为人力资源优化提供了依据，确定了对于高绩效员工的奖励和激励措施，也为低绩效员工提供改进和发展的机会。

#### （三）奖惩机制

绩效管理和人力资源优化都依赖于奖惩机制来引导员工行为和激励员工的积极性。绩效管理中的奖惩机制主要通过薪酬、晋升和培训等形式来对待不同绩效水平的员工，以激发其动力和提高绩效水平。而人力资源优化需要建立差异化的奖惩机制，对高绩效员工给予更多的激励和回报，同时对低绩效员工采取相应的惩罚和纠正措施。有效的奖惩机制可以促进员工的持续进步和发展，实现人力资源的优化配置。

#### （四）组织文化与沟通

绩效管理和人力资源优化都需要营造良好的组织文化和加强沟通。组织文化理论认为，有益的组织文化可以塑造员工价值观和行为规范，推动员工的协作和发展。绩效管理需要建立积极的绩效文化，强调结果导向和持续改进，并与员工进行及时沟通，明确期望和反馈。人力资源优化则需要通过有效的沟通机制，将组织战略与员工个体目标对接，使员工理解和认同组织的价值观和发展方向，从而形成良性的人力资源优化循环。

## 二、国企人力资源优化存在的问题

### （一）人才引进和留住问题

国企人力资源优化存在人才引进和留住问题的原因可以从组织行为学的角度进行解释。组织行为学认为，员工的行为和决策受到个体因素、组织因素和环境因素的共同作用。在国企的背景下，以下几个方面可能导致人才引进和留住问题。

首先，国有企业通常面临着制度性和层级性的约

束，决策过程相对缓慢，决策权集中在少数管理者手中。这种层级结构限制了员工的自主性和发展空间，缺乏激发员工创造力和发挥潜力的机制。这使得有能力和有抱负的人才往往选择离开国企，寻求更具有挑战性和机会的工作环境。

其次，国企的薪酬和激励机制相对刚性，晋升机会较为有限，难以激励和留住优秀的人才。在这种情况下，员工的努力和才能可能无法得到充分的回报和认可，缺乏激发员工积极性和动力的机制。

第三，组织文化和价值观也是影响人才留住的重要因素。国企往往存在保守、官僚化的组织文化，缺乏创新、包容和开放的氛围。与此同时，国企普遍对员工忠诚度和稳定性有较高的要求，这可能使得有创新意识和追求个人成长的人才感到不适应，选择离开。

## （二）培训与发展问题

从制度构造上看，国企人力资源优化存在培训与发展问题的原因如下：

1. 有限的培训预算：国企通常受到财务约束和资金拨款限制，这导致了在培训和发展方面的预算相对较少。由于缺乏足够的资金支持，国企可能无法提供多样化和创新的培训项目，以满足员工不断变化的学习需求。

2. 缺乏培训文化和氛围：一些国企可能缺乏鼓励员工学习成长的培训文化和氛围。管理层对培训的意识 and 重视程度不足，导致员工对培训的积极性和投入度下降。缺乏积极的学习环境可能使得培训活动无法得到充分的支持和参与。

3. 培训目标不明确：国企在培训与发展方面可能存在目标不明确的情况。缺乏明确的培训目标会导致培训活动的片面性和随意性，无法与组织战略和发展需求相匹配。没有明确的培训目标也会导致培训资源的浪费和效果的不明显。

4. 培训资源短缺：国企可能面临着培训资源短缺的问题。这包括缺乏专业的培训师资和内部培训团队的建设，以及缺乏与外部培训机构的合作。缺乏高质量的培训资源会限制员工获得有效培训的机会，从而影响他们的学习和发展。

5. 培训评估和反馈不足：国企在培训与发展方面可能缺乏有效的评估和反馈机制。没有及时和全面的培训评估和反馈，无法了解培训活动的效果和员工的学习成果。缺乏评估和反馈会导致培训活动的持续改进和优化的机会被忽视。

从员工个人角度来看，国企人力资源优化存在培训与发展问题的原因如下：

1. 认知因素：个体的学习能力和适应能力具有一定的差异。有些员工可能对新知识和技能的吸收和应用更加困难，可能需要更多的时间和努力才能取得良好的培训效果。此外，个体的工作记忆容量、注意力集中能力等认知因素也会影响学习过程中的信息处理和理解能力。

2. 动机因素：员工的学习动机对于培训和发展效果至关重要。如果员工缺乏学习的动机或者对培训内容缺乏兴趣，他们可能不会全情投入学习过程，学习效果也会大打折扣。国企由于组织结构较为稳定，员工晋升或职业发展的机会相对较少，这可能导致员工对培训和发展的积极性降低。

3. 情感因素：员工的情感状态对于学习和发展的影响不容忽视。如果员工在工作环境中感到压力、焦虑或不安，他们的学习能力和接受新知识的能力可能会受到影响。此外，组织文化、领导风格以及团队氛围等情感因素也会影响员工对培训的态度和参与度。

## 三、基于绩效管理的国企人力资源优化策略

### （一）引入数据驱动的绩效管理

通过利用引入数据驱动的绩效管理，国企可以更加客观、科学地评估和优化人力资源。这种管理方法不仅能够提高绩效管理的准确性和效率，还能够激发员工的工作动力和积极性，促进组织的持续发展。然而，在实施过程中需要处理好数据隐私和保密等问题，并注重员工参与和沟通，确保数据驱动的绩效管理能够为国企带来最大的价值。

1. 设定清晰的指标和目标：在引入数据驱动的绩效管理中，首先需要设定清晰、具体的指标和目标。这些指标和目标应该与组织战略和业务目标紧密对齐，能够直接反映员工的工作成果和绩效表现。通过明确的目标和指标，可以使数据收集和分析更加有针对性，为绩效评估提供依据。

2. 收集和整合数据：接下来，国企需要建立起有效的数据收集和整合系统。这涉及收集员工的工作数据、绩效指标、行为数据等相关信息。可以利用各类信息系统、员工调查、业务数据等手段进行数据收集，并确保数据的准确性和完整性。同时，需要将不同来源的数据进行整合，以获取全面的绩效评估信息。

3. 进行数据分析和评估：采集到的数据需要进行深入的分析和评估。通过运用数据分析技术，如统计分

析、数据挖掘等，可以发现数据背后的规律和关联，揭示出员工的绩效优势和不足之处。这样可以更客观地进行绩效评估，并为人力资源决策提供科学依据。

4. 个性化激励和培训方案设计：基于数据分析结果，国企可以制定个性化的激励和培训计划，针对员工的具体需求和绩效表现进行有针对性的干预。对于高绩效员工，可以给予相应的奖励和晋升机会，以激励其继续保持优秀表现。对于低绩效员工，可以提供相关培训和辅导，帮助他们改进工作方式和提升绩效水平。

5. 监控和反馈：在引入数据驱动的绩效管理中，关键是建立起持续的监控和反馈机制。通过定期跟踪员工的绩效数据和指标，及时发现问题和挑战，并与员工进行沟通和反馈。这种持续的监控和反馈有助于员工自我调整和成长，提高整体绩效水平。

6. 不断优化和改进：引入数据驱动的绩效管理是一个持续的过程，需要不断进行优化和改进。国企可以对绩效管理系统进行评估，分析绩效管理的效果和影响，并根据反馈意见和实践经验进行调整和改进。同时，也要关注员工对于数据驱动绩效管理的接受程度和意见，积极与员工进行互动和沟通，促进整个过程的顺利实施。

### （二）推行持续反馈和辅导

通过推行持续反馈和辅导，国企可以实现人力资源的优化和发展。这种管理方法可以帮助员工不断完善自己的能力和技能，提高绩效水平，同时也能够提高员工的工作满意度和忠诚度，为组织的长期发展奠定良好基础。

1. 建立持续反馈机制：国企应该建立起一个有效的持续反馈机制，使员工能够及时了解自己的绩效表现，并得到反馈和指导。在这个机制中，上级领导、同事和下属等都可以参与，并通过不同的渠道和方式提供反馈意见。例如，定期举办绩效评估会议、进行360度评价、开展项目回顾等。这样的持续反馈机制可以帮助员工更好地认识自己的优势和不足，及时调整和改进工作方法。

2. 提供个性化辅导和指导：根据员工的具体需求和绩效表现，国企可以提供个性化的辅导和指导。这些辅导和指导可以包括工作技能培训、职业规划指导、沟通与领导力培养等方面。通过与员工的交流和对话，了解他们的职业发展意愿和需求，为他们提供帮助和支持。这种个性化辅导和指导可以帮助员工开展自我反思，发现问题并改进，进一步提高绩效水平。

3. 建立导师制度和团队合作机制：国企可以建立起导师制度和团队合作机制，为员工提供更多的学习和成长机会。通过与经验丰富的导师合作，员工可以获得有针对性的指导和建议，并从导师的经验中受益。同时，培养团队合作意识，让员工之间相互学习和分享经验，共同提高绩效。这种导师制度和团队合作机制可以有效促进知识传递和组织学习，在整个国企范围内提升人力资源的整体水平。

4. 培养持续学习的文化氛围：国企可以培养一种持续学习的文化氛围，鼓励员工不断学习和提升自己的能力。这可以通过组织内部的培训计划、外部资源的引入等方式实现。同时，领导层也要树立榜样，示范积极学习的态度和行为，为员工树立学习的榜样。持续学习的文化氛围可以使国企员工保持敏锐的学习意识，追求个人和组织的长期发展。

5. 跟踪和评估辅导效果：国企应该跟踪和评估辅导效果，及时了解辅导方案的有效性和员工的反馈。这可以通过定期的评估问卷、反馈会议、绩效数据分析等方式实现。通过不断评估和改进辅导方案，国企可以提高辅导的质量和效果，帮助员工实现个人和组织的共同目标。

### 结语

绩效管理可以为国企提供有效的人力资源优化策略，促进员工绩效的提升和组织目标的实现。在实践层面，我们可以采取一系列措施，如设定明确的绩效目标、建立科学的评估体系、加强沟通与反馈机制等，以推动绩效管理在国企人力资源优化中的应用。尽管在实施过程中可能会遇到一些挑战和困难，但我们相信，通过积极探索和创新，国企可以不断完善绩效管理体系，进一步优化人力资源配置，提高组织整体竞争力。未来的研究可以进一步深入探讨绩效管理在特定行业、特定类型国企中的适用性，并结合新兴的管理理念和技术手段，为国企人力资源优化提供更加全面和深入的支持。

### 参考文献

- [1] 王伟. 绩效管理在国企人事机制改革中的推动影响研究[J]. 现代国企研究, 2022(05): 43-45.
- [2] 张恩颐. 绩效管理在国企人事机制改革中的推动影响研究[J]. 中外企业文化, 2022(05): 88-90.
- [3] 莫勤秋. 国有企业经济管理中如何对人力资源进行绩效管理[J]. 中国集体经济, 2022(14): 122-124.
- [4] 张雪. 大数据时代国企人力资源绩效管理创新研究[J]. 现代商业, 2022(05): 144-146.